# PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE*

(Studi Kasus Pada PT Sipata Moda Indonesia)

**Yayu Sri Rahayu[1], Risky Nadila Safitri[2], Rani Rahmayani[3], Faizal Hamzah[4]**
[1]Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, yayusri.rahayu@ars.ac.id
[2]Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, riskynadilasafitri@gmail.com
[3]Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, rani@ars.ac.id
[4]Sekolah Tinggi Pariwisata ARS Internasional. faizal@ars.ac.id

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak dari *Perceived Organizational Support* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan di PT Sipata Moda Indonesia. *Perceived Organizational Support* meliputi pandangan karyawan mengenai seberapa besar perusahaan menghargai sumbangsih mereka serta mempedulikan kesejahteraan mereka. Sementara itu, *Work Life Balance* merujuk pada kemampuan karyawan untuk menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Dalam penelitian ini, pendekatan yang diterapkan adalah kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada para karyawan PT Sipata Moda Indonesia. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan metode analisis regresi linier berganda untuk menilai seberapa besar pengaruh tiap variabel terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari penelitian ini mengindikasikan bahwa *Perceived Organizational Support* dan *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Sipata Moda. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya peran *Perceived Organizational Support* dan *Work Life Balance* dalam meningkatkan *Employee Performance*.

**Kata Kunci:** *Perceived Organizational Support, Work Life Balance, Employee Performance,* PT Sipata Moda Indonesia

***ABSTRACT***

*This study aims to investigate the impact of Perceived Organizational Support and Work Life Balance on Employee Performance at PT Sipata Moda Indonesia. Perceived Organizational Support includes employees' views on how much the company values their contributions and cares about their well-being. Meanwhile, Work Life Balance refers to employees' ability to create a balance between work and their personal life. In this study, a quantitative approach was applied, with data collected through questionnaires distributed to employees of PT Sipata Moda Indonesia. The collected data were then analyzed using multiple linear regression analysis to assess the extent to which each variable affects Employee Performance. The results of this study indicate that Perceived Organizational Support and Work Life Balance have a significant positive effect on Employee Performance at PT Sipata Moda. The findings reveal that both Perceived Organizational Support and Work Life Balance have a positive and significant effect on Employee Performance. These results highlight the crucial role of organizational support and work-life balance in enhancing employee outcomes.*

***Keywords:*** *Perceived Organizational Support, Work Life Balance, Employee Performance,* PT Sipata Moda Indonesia

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang cukup krusial dalam suatu perusahaan atau institusi. Sumber daya manusia berperan penting dalam menentukan perkembangan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Perkembangan industri bisnis yang masif belakangan ini menuntut perusahaan untuk turut berkembangan dengan cepat dan memaksimalkan kinerjanya. Perusahaan membutuhkan pengelolaan sumber daya yang efektif agar dapat membangun interaksi positif antara pegawai dan perusahaan, sehingga tercipta suasana yang dapat meningkatkan kinerja secara optimal (Andara et al., 2022).

Kinerja pegawai atau *Employee Performance* adalah salah satu tanda utama dari keberhasilan sebuah organisasi. Dalam zaman persaingan bisnis yang semakin sengit, perusahaan diharuskan untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kemampuan, tetapi juga memiliki dorongan dan dedikasi yang kuat. Fenomena yang seringkali muncul adalah tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan *Employee Performance* di tengah tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dan kebutuhan akan keseimbangan hidup pribadi. Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya banyak mengulas mengenai elemen-elemen yang berkontribusi terhadap Kinerja Karyawan, seperti persepsi terhadap dukungan yang diberikan organisasi atau yang dikenal dengan *Perceived Organizational Support* serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau *Work Life Balance.*

*Perceived Organizational Support* merujuk pada anggapan karyawan bahwa organisasi menghargai sumbangsih mereka dan memperhatikan kondisi kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 1986 dalam (Paul, 2020). Ketika para karyawan merasakan dukungan dari organisasi, mereka lebih cenderung untuk menunjukkan sikap serta perilaku yang positif, yang termasuk di dalamnya adalah peningkatan kinerja.

Di sisi lain, *Work Life Balance* menjadi isu krusial di era modern, di mana batas antara kehidupan profesional dan pribadi semakin kabur. Keseimbangan yang sehat antara tugas profesional dan kehidupan sehari-hari dapat menurunkan tingkat stres, meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan, dan pada akhirnya memberikan pengaruh yang baik terhadap hasil kerja McDonald & Bradley dalam (Gaol et al., 2022).

PT Sipata Moda Indonesia, sebagai salah satu perusahaan yang beroperasi di sektor tekstil, menghadapi tantangan serupa dalam mengelola sumber daya manusianya. Penting untuk menyadari bagaimana persepsi karyawan terhadap dukungan dari perusahaan dan kemampuan mereka dalam mengatur keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi berkontribusi pada hasil kerja mereka.

Hasil evaluasi kinerja yang dilaksanakan menunjukkan adanya beberapa elemen yang belum memenuhi harapan perusahaan, terutama terkait sikap kerja dan disiplin waktu. HRD menegaskan bahwa kedua elemen tersebut menjadi fokus utama karena sangat berpotensi untuk memengaruhi tingkat produktivitas dan mutu hasil kerja secara keseluruhan. Perilaku kerja yang kurang sesuai standar dianggap mencerminkan lemahnya kedisiplinan, inisiatif, dan tanggung jawab, sedangkan ketidaktepatan waktu dapat menghambat efektivitas kerja dan berpotensi menurunkan kepuasan pelanggan.

Salah satu aspek yang tidak bisa diabaikan adalah dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rhoades & Eisenberger (2002) dalam (Paul, 2020), Persepsi Dukungan Organisasi memiliki peranan krusial dalam memajukan produktivitas pekerja. Saat para pegawai merasa dihargai atas sumbangan yang diberikan serta diperhatikan kesejahteraannya oleh perusahaan, mereka cenderung memberikan hasil kerja yang lebih optimal. Namun, hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 37 karyawan PT Sipata Moda Indonesia menunjukkan bahwa 18 dari 37 karyawan merasa tidak diperlakukan sebagai aset penting dalam perusahaan, dan

16 karyawan lainnya merasa bahwa perusahaan tidak membuat hidup mereka sejahtera. Hal ini menunjukkan adanya masalah dalam persepsi dukungan organisasi yang diberikan oleh perusahaan.

Selain itu, pengaturan yang tepat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga menjadi topik yang kian mendapat perhatian. Penelitian oleh Greenhaus et al. (2003) dalam (Yildirim & Darican, 2024) menunjukkan bahwa Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan (KLP) yang baik dapat meningkatkan kepuasan di tempat kerja serta produktivitas karyawan. Namun, hasil dari survei awal menunjukkan bahwa 17 dari 37 karyawan merasa kesulitan dalam mengatur waktu untuk kehidupan pribadi mereka, sementara 18 dari 37 karyawan merasa bahwa perusahaan tidak menyediakan program untuk menciptakan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan. Hal ini menegaskan bahwa perusahaan perlu fokus pada aspek keseimbangan kerja-hidup untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Terdapat ketidakpastian pada hasil penelitian sebelumnya mengenai dampak *Perceived Organizational Support* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Siswanti & Pratiwi (2020) mengungkapkan bahwa *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Solusi Bangun Indonesia TBK. Namun, di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Alfiana (2020) menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Selain *Perceived Organizational Support*, faktor lain yang berperan dalam Kinerja Karyawan adalah *Work Life Balance*, yang berfungsi untuk mengatur keseimbangan antara waktu kerja dan kehidupan pribadi. Teori ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Farida & Gunawan (2023) yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, penelitian oleh Palar et al., (2022) menyimpulkan bahwa *Work Life Balance* tidak memberikan dampak terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Area Manado.

Hasil yang tidak homogen ini mengindikasikan adanya celah dalam penelitian yang perlu dieksplorasi lebih lanjut, terutama dengan memperhatikan karakteristik perusahaan yang bervariasi. Untuk itu, penelitian ini berfokus pada penyelidikan dan analisis ulang kedua variabel tersebut di PT Sipata Moda Indonesia, di mana terdapat masalah terkait kinerja karyawan serta dukungan organisasi yang dirasakan dan keseimbangan kerja-hidup.

Berdasarkan latar belakang tersebut, studi ini bertujuan untuk menilai dampak dari dukungan organisasi yang dirasakan dan keseimbangan kerja-hidup terhadap kinerja karyawan di PT Sipata Moda Indonesia. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan menyajikan saran bagi perusahaan dalam meningkatkan dukungan organisasi dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.

## KAJIAN LITERATUR

### *Perceived Organizational Support*

Menurut Rhoades et al (2001) dalam Shabbir et al., (2021) *Perceived Organizational Support* diartikan sebagai tingkat di mana karyawan merasakan bahwa organisasi atau tempat kerja mereka menghargai kontribusi mereka serta memperhatikan kesejahteraan mereka sebagai anggota. Berdasarkan Rhoades & Eisenberger (2002) dalam Khairunnisa & Fadillah, (2023) *Perceived Organizational Support* adalah keyakinan umum yang berkembang pada karyawan terhadap organisasi mereka, yang berakar dari pengalaman individu mengenai sejauh mana organisasi mereka menghargai partisipasi dan peduli akan kesejahteraan karyawan.

Dari pandangan para ahli tersebut, bisa ditarik kesimpulan bahwa *Perceived Organizational Support* mencerminkan cara pandang karyawan tentang sejauh mana kerja keras dan kontribusi mereka diakui serta perhatian perusahaan terhadap

kesejahteraan mereka. Beberapa elemen seperti keadilan dalam lingkungan kerja, dukungan dari atasan, pengakuan atas pencapaian, dan lingkungan kerja yang kondusif memiliki peranan penting dalam meningkatkan motivasi yang pada akhirnya akan mendorong kinerja karyawan. Karyawan yang merasa mendapatkan dukungan dari perusahaan biasanya menunjukkan tingkat keterlibatan dan kinerja yang lebih tinggi.

Allen dan Brody dalam Putri & Anggraini, (2020) mengemukakan tiga aspek yang terkait dengan *Perceived Organizational Support*, yaitu:

1. Persepsi dan pemikiran pegawai, yaitu bagaimana sikap etis pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan seberapa jauh gagasan mereka dapat memberikan manfaat bagi perusahaan.
2. Respon terhadap karyawan yang menghadapi masalah, merupakan aksi yang ditunjukkan oleh perusahaan kepada karyawan yang seedang menghadapi masalah pribadi.
3. Respon terhadap kesejahteraan karyawan, merupakan kebijakan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk membuat karyawan sejahtera.

Menurut Allen & Brady dalam (Agustina & Satrya, 2025) indikator dari Dukungan Organisasi yang Dipersepsikan adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan organisasi atau perusahaan terhadap karyawan, mencerminkan bagaimana perusahaan berinteraksi dengan karyawannya, termasuk tanggapan organisasi terhadap gagasan yang diajukan karyawan. Apabila organisasi memberikan penghargaan terhadap gagasan tersebut, maka karyawan akan merasa diperhatikan dan mendapatkan dukungan dari organisasi.
2. Respons organisasi atau perusahaan terhadap karyawan yang menghadapi masalah, mencakup bagaimana organisasi menanggapi isu-isu yang dihadapi karyawan baik dalam aspek pribadi maupun terkait pekerjaan.
3. Pendekatan organisasi atau perusahaan terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan, menunjukkan sikap organisasi dalam menciptakan program-program kesejahteraan yang mendukung kesejahteraan karyawan atau menetapkan kebijakan yang menguntungkan karyawan.

***Work Life Balance***

Menurut McDonald & Bradley dalam (Gaol et al., 2022) Keseimbangan Kerja dan Kehidupan merujuk pada sejauh mana karyawan mampu mengharmoniskan peran pekerjaan serta kehidupan pribadi mereka sehingga merasa puas dengan keduanya. Konsep ini mencakup kemampuan karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya baik di lingkungan kerja maupun dalam kehidupan di luar pekerjaan. Keseimbangan ini dapat tercapai ketika individu dapat mengurangi konflik yang mungkin muncul antara tuntutan pekerjaan dan aspek pribadi. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan dukungan organisasi terkait isu ini.

Menurut Fisher (2003) dalam (Gaol et al., 2022) Keseimbangan Kerja dan Kehidupan adalah kemampuan untuk mengelola prioritas dengan efektif antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pencapaian keseimbangan antara kedua aspek dalam kehidupan ini sangat penting, karena berpengaruh langsung terhadap kesejahteraan individu dan produktivitas karyawan yang pada gilirannya menghasilkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Keseimbangan Kerja dan Kehidupan adalah kemampuan individu dalam mengatur prioritas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Adanya keseimbangan antara kedua hal tersebut diperlukan untuk mengurangi konflik di antara peran yang ada. Tercapainya Keseimbangan Kerja dan Kehidupan yang baik akan memberikan pengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan serta meningkatkan kinerja mereka.

Dimensi *Work Life Balance* diungkapkan oleh Fisher et al (2003) dalam (Wicaksana et al., 2020) yang terdiri dari empat aspek, yaitu sebagai berikut:

1. Gangguan Pekerjaan terhadap Kehidupan Pribadi, berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi seseorang, contohnya jika pekerjaan menyulitkan individu untuk menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan aktivitas pribadi mereka.
2. Gangguan Kehidupan Pribadi terhadap Pekerjaan, berfokus pada sejauh mana masalah dalam kehidupan pribadi dapat menganggu kinerja seseorang di tempat kerja, seperti ketika individu memiliki persoalan di kehidupan pribadinya dan hal ini berpengaruh terhadap hasil kerjanya.
3. Peningkatan Kehidupan Pribadi terhadap Pekerjaan, merujuk pada sejauh mana perkembangan positif dalam pekerjaan dipengaruhi oleh kehidupan pribadi individu, misalnya ketika seseorang merasa puas dalam pekerjaannya karena kehidupan pribadinya memberikan kebahagiaan.
4. Peningkatan Pekerjaan terhadap Kehidupan Pribadi, menjelaskan sejauh mana kualitas kehidupan pribadi seseorang dapat bertambah baik karena pekerjaan yang mereka jalani, contohnya keterampilan yang dimiliki seseorang dalam bidang pekerjaannya dapat mendatangkan manfaat bagi kehidupan sehari-hari mereka.

Indikator *Work Life Balance* McDonald Dradley (2005) dalam Pantouw, (2022) ada tiga, yaitu:

1. Keseimbangan waktu adalah kondisi di mana karyawan dapat menyatukan aspek kehidupan pribadi mereka dengan tugas pekerjaan yang dijalani.
2. Keseimbangan keterlibatan menunjukkan keadaan psikologis yang seimbang dalam peran di tempat kerja dan tanggung jawab keluarga.
3. Keseimbangan kepuasan adalah situasi di mana karyawan merasakan kepuasan baik dalam aspek pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka.

***Employee Performance***

Robbins dalam D. A. I. Putri et al., (2022) menguraikan bahwa Kinerja Karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai sepanjang jangka waktu tertentu yang memenuhi kriteria penilaian yang relevan dengan bidang tugas di perusahaan.

Menurut Mangkunegara dalam Zalzela et al., (2023) *Employee Performance merupakan capaian hasil kerja dari apa* yang sudah ditugaskan dan bisa dipertanggung jawabkan oleh karyawan baik itu dari segi kualitas yang dihasilkan atau kuantitas yang dicapai.

Dari uraian para pakar tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa Kinerja Karyawan adalah hasil pencapaian yang berupa output nyata sesuai dengan tugas yang diberikan dan dapat dipertanggungjawabkan, baik dari sisi kualitas maupun jumlah yang diperoleh. Pada akhirnya, hasil kerja dari karyawan ini akan memberikan dampak langsung terhadap organisasi atau perusahaan.

Menurut Robbins dalam Irawan et al., (2020) terdapat tiga dimensi kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja, adalah luaran atau jumlah hasil yang dihasilkan oleh karyawan.
2. Kualitas hasil kerja, adalah ukuran seberapa baik dan kesempurnaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
3. Ketepatan waktu, adalah penyelesaian waktu kerja sesuai dengan ketentuan waktu yang sudah ditetapkan perusahaan.

Menurut Robbins (2016) Glorianismus et al., (2023) menyatakan bahwa Kinerja Karyawan dapat dinilai melalui lima indikator, yaitu:

1. Kualitas Kerja, yaitu sejauh mana hasil kerja karyawan mendekati kesempurnaan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.
2. Kuantitas, yang merujuk kepada volume output atau jumlah tugas yang dapat diselesaikan oleh karyawan.
3. Ketepatan Waktu, yaitu kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.
4. Efektivitas, berkaitan dengan upaya untuk meningkatkan pendapatan dan

mengurangi kerugian melalui pemanfaatan sumber daya yang ada dalam organisasi secara optimal.
5. Kemandirian, di mana karyawan mampu menyelesaikan tugasnya secara mandiri tanpa perlu bantuan dari rekan kerja lainnya.

**Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Work Life Balance* Terhadap *Employee Performance***

Penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* dapat mempengaruhi *Employee Performance* seperti penelitian yang dilakukan oleh Hidayatullah & Kurniawan, (2023) pada karyawan PT Bank Negara Indonesia, Tbk Kantor Cabang Utama Batam. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh (D. A. I. Putri et al., 2022) yang mengindikasikan bahwa Dukungan Organisasi yang Dipersepsikan memiliki efek positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Cabang Medan Kota.

Dengan cara yang sama, hasil studi oleh Puryana & Ramdani, (2020) menyimpulkan bahwa adanya keseimbangan antara kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan Kinerja Karyawan, di mana dikatakan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bakti Adikarya Sejahtera. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asari, (2022) yang juga menemukan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. Secara bersamaan, kombinasi dari lingkungan kerja yang mendukung Dukungan Organisasi yang Dipersepsikan dan Keseimbangan Kehidupan Kerja dapat menciptakan situasi yang optimal bagi Kinerja Karyawan.

**METODE PENELITIAN**

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif dan verifikatif. Teknik pemilihan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan *Probability Sampling* dengan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Pendekatan ini digunakan untuk mengelompokkan unit kerja secara proporsional sehingga jumlah sampel yang diambil sesuai dengan komposisi populasi dalam setiap kelompok. Penerapan metode ini didasarkan pada keadaan objek penelitian yang terstruktur, terdiri dari berbagai divisi seperti keuangan dan akuntansi, pemasaran, produksi, dan pengembangan sumber daya manusia.

Penelitian dilakukan pada karyawan PT Sipata Moda Indonesia dengan jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus slovin dan didaptkan sebanyak 187 orang yang dipilih menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* dari total populasi 350 karyawan.

Data yang digunakan bersifat primer dan diperoleh melalui distribusi kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Kuesioner ini terdiri dari item-item yang mengukur *Perceived Organizational Support, Work Life Balance,* dan Kinerja Karyawan.

Analisis data dilakukan dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas untuk menjamin mutu instrumen, uji asumsi klasik untuk memenuhi syarat regresi linier, dan analisis regresi linier berganda untuk menguji efek simultan dan parsial dari variabel independen pada variabel dependen.

Perangkat lunak SPSS digunakan untuk mendukung proses pengolahan data serta pengujian hipotesis. Hasil dari metode ini memberikan gambaran empiris tentang seberapa besar *Perceived Organizational Support* dan *Work Life Balance* mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam lingkungan kerja yang diteliti.

Untuk menjelaskan hubungan antara tiga variabel, studi ini akan menguji hipotesis. Penelitian ini mengadopsi jenis studi deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif, yang dilakukan melalui pengumpulan data di lapangan. Metode atau teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner yang diberikan kepada karyawan.

## PEMBAHASAN

### *Perceived Organizational Support* Pada PT Sipata Moda Indonesia

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel *Perceived Organizational Support* (POS) memperoleh skor total 8.438 dari skor ideal 10.285 atau 82%, yang menurut kategori (Agustin et al., 2025) tergolong baik. Ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan PT Sipata Moda Indonesia merasa mendapat dukungan yang positif dari perusahaan.

Indikator pertama, sikap organisasi terhadap karyawan, berhasil mendapatkan nilai 2. 349 dari 2. 805 (84%), yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa dihargai, diberikan kesempatan untuk berkembang, dan diakui kontribusinya. Temuan ini sejalan dengan teori Eisenberger et al. (1986) dalam (Dewi et al., 2024), yang menjelaskan bahwa pandangan terhadap dukungan organisasi mendorong kepercayaan dan kinerja karyawan.

Indikator kedua, dukungan kepada karyawan yang menghadapi masalah, mendapatkan skor 2. 914 dari 3. 700 (78%), yang merupakan nilai terendah dalam kategori ini. Beberapa karyawan merasa kurang mendapat perhatian dan empati saat berhadapan dengan persoalan baik pribadi maupun pekerjaan. Hasil ini menunjukkan pentingnya meningkatkan komunikasi dan kepedulian sosial dari atasan kepada pegawai.

Sementara itu, indikator ketiga, perhatian terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan, berhasil mendapatkan skor 3. 165 dari 3. 700 (85%), menempatkannya sebagai yang tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan cukup efektif dalam menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, program kesehatan, dan penghargaan bagi karyawan.

Secara keseluruhan, pandangan karyawan terhadap dukungan organisasi berada pada kondisi yang baik. Namun, diperlukan pemerataan dalam pelaksanaan dukungan, khususnya dalam aspek emosional dan hubungan interpersonal, agar seluruh karyawan dapat merasakan manfaatnya secara merata.

### *Work Life Balance* Pada PT Sipata Moda Indonesia

Berdasarkan analisis deskriptif, variabel Keseimbangan Kerja dan Kehidupan mendapatkan skor 8. 930 dari skor maksimum 11. 220 atau setara dengan 79%, yang menunjukkan kategori baik menurut interval penilaian. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Sipata Moda Indonesia merasa cukup mampu untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Sesuai dengan pendapat Fisher (2003) dalam (Gaol et al., 2022) Keseimbangan Kerja dan Kehidupan adalah kemampuan seseorang untuk mengatur prioritas antara tugas pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tiga indikator Keseimbangan Kerja dan Kehidupan mendukung pernyataan ini, dengan berbagai tingkat persepsi. Indikator kepuasan keseimbangan meraih skor tertinggi, yaitu 3. 081 dari 3. 740 (82%), yang menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan pencapaian yang diperoleh dalam kedua aspek kehidupan. Pernyataan yang mendapat nilai tertinggi adalah “Pekerjaan saya membantu meningkatkan kualitas hidup” (83%).

Indikator keseimbangan waktu memperoleh skor 2. 951 dari 3. 740 (79%), yang mencerminkan bahwa kebanyakan karyawan cukup berhasil dalam membagi waktu mereka, meskipun ada beberapa yang masih terganggu oleh masalah pribadi yang mempengaruhi konsentrasi kerja (72%). Indikator keterlibatan menunjukkan hasil terendah, dengan skor 2. 898 dari 3. 740 (77%). Ini menunjukkan bahwa meskipun ada dukungan dari keluarga, karyawan tetap menghadapi kesulitan dalam membagi perhatian antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa Keseimbangan Kerja dan Kehidupan berada dalam kategori baik, namun masih diperlukan perbaikan dalam aspek keterlibatan dan pengelolaan stres pribadi agar kinerja karyawan dapat lebih optimal.

***Employee Performance* Pada PT Sipata Moda Indonesia**

Berdasarkan analisis deskriptif, variabel *Employee Performance* memperoleh total skor 14.619 dari 17.765, atau 79%, yang dikategorikan baik. Ini menunjukkan bahwa secara umum, karyawan PT Sipata Moda Indonesia telah menunjukkan kinerja yang memadai.

Indikator kualitas mendapatkan skor tertinggi, yaitu 3. 245 dari total 3. 740 (87%), yang menunjukkan bahwa para karyawan merasa mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan, memiliki keahlian yang diperlukan, dan memahami tanggung jawab mereka. Indikator kemandirian (85%), kuantitas (83%), dan efektivitas (82%) juga mencerminkan pandangan positif mengenai produktivitas dan efisiensi pekerjaan.

Sementara itu, indikator yang mendapatkan skor terendah adalah ketepatan waktu, yaitu 2. 869 dari 3. 740 (76%). Ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan masih menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan deadline yang ditentukan. Temuan ini sejalan dengan penilaian internal perusahaan yang mencatat penurunan disiplin waktu selama tiga tahun terakhir.

Secara keseluruhan, meskipun kinerja berada dalam kategori baik, perbaikan dalam manajemen waktu dan efisiensi kerja tetap diperlukan agar produktivitas karyawan dapat lebih meningkat.

Tabel 1. Hasil Uji t

| Variabel | B | Std. error | $t_{hitung}$ | df (n-k-1) | $t_{tabel}$ | Keterangan |
|---|---|---|---|---|---|---|
| X1 | 0.440 | 0.087 | 5.064 | 184 | 1.973 | Berpengaruh |
| X2 | 0.278 | 0.055 | 5.029 | 184 | 1.973 | Berpengaruh |

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Performance* karena nilai $t_{hitung}$ (5,064) > $t_{tabel}$ (1,973) dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,005. Begitupun dengan variabel *Work Life Balance* yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* dengan signifikansi 0,000 dan nilai $t_{hitung}$ (5,069) >$t_{tabel}$ (1,973).

Tabel 2. Nilai Uji F

| $F_{hitung}$ | df | $F_{tabel}$ | Keterangan |
|---|---|---|---|
| 33.692 | df1=2 | 3,05 | 33.692 > 3,05 |
| | df2=184 | | |

Nilai F_hitung mencapai angka 33. 692 dengan tingkat signifikansi 0. 000, yang mana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05. Ini berarti bahwa variabel *Perceived Organizational Support* dan *Work Life Balance* secara bersamaan atau simultan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Employee Performance***

Berdasarkan Rhoades & Eisenberger (2002) dalam (Khairunnisa & Fadillah, 2023), dukungan yang dirasakan dari organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan merasa diakui dan didukung oleh perusahaan, mereka biasanya lebih termotivasi, lebih setia, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi, yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang ada. Dari uji parsial, dukungan organisasi berpengaruh positif dan penting terhadap kinerja karyawan. Nilai yang didapat adalah 5,064, yang lebih besar dari 1,973, dengan koefisien regresi 0,440 dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Ini berarti semakin baik pandangan karyawan mengenai dukungan dari perusahaan, semakin bagus pula kinerja mereka.

Temuan ini sesuai dengan apa yang terjadi di PT Sipata Moda Indonesia. Dari pra-survei yang dilakukan, sekitar 47% karyawan merasa tidak setuju bahwa perusahaan memperhatikan kesejahteraan mereka atau menganggap mereka penting. Pandangan yang rendah tentang dukungan

dari perusahaan ini membuat kinerja mereka menurun, seperti dalam hal kedisiplinan dan ketepatan waktu.

Hasil ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Eisenberger et al. (1986) dalam (Khairunnisa & Fadillah, 2023), Mereka menyatakan bahwa jika perusahaan memberikan perhatian dan dukungan, karyawan akan lebih cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan mereka dan menjadi lebih baik dalam kinerja. Dukungan yang selalu ada tidak hanya membuat karyawan merasa memiliki, tetapi juga meningkatkan motivasi mereka dan cara kerja yang lebih efektif.

Penelitian ini didukung oleh riset sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh (D. A. I. Putri et al., 2022) di BPJS Ketenagakerjaan Medan dan (Hidayatullah & Kurniawan, 2023) di PT Bank Negara Indonesia, keduanya juga menemukan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Employee Performance***

Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja (WLB) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t yang dihitung adalah 5,069, yang lebih besar dari t tabel, yaitu 1,973, dan nilai signifikansinya adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Angka koefisien regresi sebesar 0,278 berarti bahwa jika WLB meningkat satu unit, maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,278 unit. Ini menunjukkan bahwa jika karyawan merasakan keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka kinerja mereka juga akan lebih baik.

Menurut Fisher (2003) dalam (Gaol et al., 2022) Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah kemampuan seseorang untuk mengatur apa yang lebih penting antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik. Keseimbangan ini sangat berpengaruh pada kesehatan mental dan produktivitas kerja, yang akhirnya membantu meningkatkan kinerja seseorang di tempat kerja.

Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Puryana & Ramdani, 2020) di PT Bakti Adikarya Sejahtera serta Asari (2022) di BPJS Ketenagakerjaan Surabaya, Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa WLB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini berarti bahwa lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup karyawan sangat berperan dalam mencapai kinerja yang terbaik.

Dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia, perusahaan harus membuat aturan kerja yang lebih mudah diatur, seperti waktu kerja yang bisa diubah, pemberian libur, dan dukungan untuk kesehatan mental. Dari pengamatan awal di PT Sipata Moda Indonesia, beberapa pekerja merasa terlalu banyak pekerjaan, sehingga sulit bagi mereka untuk mengatur waktu dengan baik. Oleh karena itu, mengubah aturan yang membantu keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi sangat penting agar kinerja pegawai bisa terus berkembang dengan baik.

**Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Work Life Balance* Terhadap *Employee Performance***

Berdasarkan hasil pengujian bersamaan (uji F), terlihat bahwa nilai F yang didapat yaitu 33,692 lebih tinggi daripada F yang ada di tabel yaitu 3,05, dengan angka signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan (POS) dan keseimbangan kehidupan kerja (WLB) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sipata Moda Indonesia.

Hasil analisis koefisien determinasi ($R^2$) yang bernilai 0,260 menunjukkan bahwa gabungan dari POS dan WLB dapat menjelaskan 26 persen perubahan dalam kinerja karyawan, sedangkan 74 persen sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti motivasi dari dalam

diri, kondisi tempat kerja, sistem gaji, atau cara kepemimpinan. Meskipun nilai $R^2$ terbilang sedang, hasil ini tetap menunjukkan bahwa POS dan WLB merupakan faktor penting yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil uji secara terpisah juga mendukung temuan ini, di mana baik POS maupun WLB masing-masing memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti, baik secara individu maupun bersama-sama, kedua aspek ini berkontribusi pada peningkatan performa kerja karyawan.

Temuan ini didukung oleh studi (D. A. I. Putri et al., 2022) yang mengatakan bahwa dukungan yang dirasakan dari organisasi dan keseimbangan antara kerja dan kehidupan memiliki pengaruh bersama terhadap kinerja karyawan dengan meningkatkan komitmen emosional. Saat pekerja merasa mendapat dukungan dan memiliki keseimbangan hidup yang baik, mereka biasanya menunjukkan komitmen emosional yang lebih besar terhadap perusahaan, yang langsung berpengaruh pada peningkatan produktivitas dan kualitas pekerjaan.

## PENUTUP

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan secara terpisah, dukungan organisasi yang dirasakan ternyata berpengaruh positif dan berarti terhadap kinerja karyawan di PT Sipata Moda Indonesia. Ini berarti, jika karyawan merasakan dukungan yang lebih besar dari organisasi, mereka akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Pengaruh yang signifikan ini juga menunjukkan bahwa hubungan antara dukungan organisasi dan kinerja karyawan itu stabil dan dapat dipercaya. Jadi, dukungan organisasi menjadi faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dari hasil uji yang terpisah, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terbukti memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sipata Moda Indonesia. Ini berarti jika karyawan merasakan keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka akan memiliki kinerja yang lebih baik. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan kerja dan hidup berperan besar dalam membantu produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang mendukung keseimbangan ini, seperti fleksibilitas dalam jam kerja dan perhatian pada kebutuhan pribadi karyawan. Dukungan untuk keseimbangan ini tidak hanya meningkatkan kinerja masing-masing karyawan, tetapi juga memberikan dampak positif untuk kesuksesan perusahaan dalam jangka panjang.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan secara bersamaan, dukungan dari organisasi yang dirasakan dan keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi secara bersamaan memberikan pengaruh positif yang nyata terhadap kinerja karyawan di PT Sipata Moda Indonesia. Temuan ini menunjukkan bahwa jika perusahaan memberikan dukungan yang baik dan memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka kinerja karyawan bisa meningkat. Penemuan ini menekankan bahwa perusahaan perlu memperhatikan kedua hal ini sekaligus, bukan hanya salah satunya. Dukungan yang selalu ada dari organisasi dan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan pribadi akan membuat kondisi kerja lebih baik, lebih produktif, dan lebih berkelanjutan, sehingga pada akhirnya mendongkrak kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut: PT Sipata Moda Indonesia sebaiknya lebih memperhatikan karyawan yang mengalami kesulitan, contohnya dengan menyediakan layanan konseling, karena hal ini dinilai masih kurang baik; Diperlukan aturan kerja yang lebih lunak, seperti pengaturan jam kerja dan program kesejahteraan, untuk membantu karyawan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka; Kedisiplinan karyawan dalam hal waktu perlu diperbaiki

dengan melakukan evaluasi rutin dan memberi penghargaan bagi yang tepat waktu dalam menyelesaikan tugas; PT Sipata Moda Indonesia dianjurkan untuk terus memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi agar mereka tetap termotivasi dan kinerjanya meningkat; Program kesejahteraan yang ada, seperti dukungan kesehatan mental dan pelatihan pengembangan diri, hendaknya dipertahankan dan ditingkatkan agar dukungan dari organisasi semakin kuat; Penelitian di masa depan bisa menambahkan variabel lain seperti motivasi, stres kerja, dan sistem penghargaan untuk memperbanyak analisis tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja; Dianjurkan untuk melakukan penelitian lanjutan di berbagai perusahaan dari berbagai bidang industri supaya hasilnya lebih lengkap dan dapat dibandingkan antar organisasi.

**REFERENSI**


Agustin, S. R., Purwaningrum, E. K., & Imawati, D. (2025). THE INFLUENCE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON EMPLOYEE MENTAL HEALTH. *PAIS UNDA: Parade Ilmiah Psikologi*, *3*(1), 1–13.

Agustina, L., & Satrya, A. (2025). The influences of Leader-member exchange (LMX) and perceived organizational support toward performance mediated by organizational commitment of Attorney General's Office of the Republic of Indonesia. *Eduvest - Journal of Universal Studies*, *5*(3), 3142–3158. https://doi.org/10.59188/eduvest.v5i3.50998

Alfiana, D. (2020). Peran Perceived Organizational Support dan Psychological Empowerment terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *8*(3), 839. https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p839-851

Andara, R. S., Utami, H. N., & Afrianty, T. W. (2022). Pengaruh Perceived Organizational dan Organizational Culture terhadap Work Life Balance Karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, *16*(2), 174–182.

Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *10*(2001), 843–852.

Dewi, A. K., Jimad, H., & Mardiana, N. (2024). The Influence of Young Leadership and Psychological Wellbeing on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable. *International Journal of Social Science and Education Research Studies*, *04*(02), 1–17. https://doi.org/10.55677/ijssers/v04i2y2024-04

Farida, & Gunawan. (2023). Pengaruh Work Liffe Balance Terhadap Employee Performance Dengan Job Stress Dan Job Commitment Sebagai Variabel Mediasi. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi).*, *10*(1), 73–95. https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i1.46205

Gaol, F. V. L., Deti, R., & Yusuf, R. (2022). Analisis Work Life Balance Pada Freelancer. *Ekonis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *24*(1), 30–37. https://doi.org/10.30811/ekonis.v24i1.3241

Glorianismus, F. Y., Maharani, N., Watiningsih, S. D., Ayu, T., & Trevesia, V. (2023). Humantech Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, *1*(9), 1278–1285.

Hidayatullah, A. J., & Kurniawan, I. S. (2023). *Pengaruh dukungan organisasi, dukungan atasan, dan dukungan rekan kerja yang dirasakan terhadap kinerja pegawai*

*kapanewon girimulyo kulon progo*. *6*, 236–244. https://doi.org/10.37600/ekbi.v6i2.1179

Irawan, D. A., Marsherina, H., & Evasari, J. (2020). Employee Performance: The Effect of Work Motivation, Work Discipline, and Job Satisfaction at one of music companies in Indonesia. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, *2*(4), 710–719.

Khairunnisa, & Fadillah. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Youth & Islamic Economic Journal*, *04*(01), 1–7.

Palar, M. B., Dotulong, L., & Lumintang, G. (2022). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) AREA MANADO EFFECT OF WORK LIFE BALANCE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLN (Persero) MANADO AREA. *Jurnal EMBA*, *10*(1), 772–780.

Pantouw, D. G. J. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado. *Productivity*, *3*(1), 18–23.

Paul, M. (2020). *Perceived Organizational Support*.

Puryana, P. P., & Ramdani, T. A. (2020). *Pengaruh Work Life Balance Dan Work Capability Terhadap Kinerja*. *6681*(3), 720–747.

Putri, D. A. I., Yeni, A., & Parapat, G. (2022). The Influence of Work-Life Balance and Perceived Organizational Support on Employees' Performance is Mediated by Affective Commitment at the Employment of BPJS, Medan Kota Branch. *International Journal of Research and Review*, *9*(8), 88–107. https://doi.org/10.52403/ijrr.20220807

Putri, F. R., & Anggraini, D. (2020). *Perceived Organizational Support dan Keterlibatan Kerja Pada Perawat Kontrak*. *2*(1986), 13–23.

Shabbir, T., Naz, K., & Trivedi, S. D. (2021). *International Journal of Educational Administration , Management , and Leadership Perceived Organizational Support and Employee Performance : A Moderating Role of Organizational Justice during COVID-19*. *2*(1), 35–44.

Siswanti, Y., & Pratiwi, K. W. (2020). Analisis Dukungan Organisasional Persepsian dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan: Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan, 9*(3), 286–304.

Wicaksana, S. A., Suryadi, S., & Asrunputri, A. P. (2020). Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-Life Balance pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, *4*(2), 137–143. https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i2.8432

Yildirim, D., & Darican, S. (2024). - *RESEARCH ARTICLE- THE EFFECT OF PERCEIVED SOCIAL SUPPORT ON WORK-LIFE BALANCE AND WORK ENGAGEMENT: A CASE OF BANKING SECTOR * Didar YILDIRIM 1 & Şule DARICAN 2*. 758–784.

Zalzela, A. R., Mardiana, N., & Andriani, L. (2023). *The Effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Work-Life Balance (WLB) on Employee Performance at PT. Singosari 23*. *3*(2), 106–120.

**BIODATA PENULIS**

1. Yayu Sri Rahayu, Seorang Dosen di Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya.

2. Risky Nadila Safitri merupakan mahasiswa Program Studi Manajemen di Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya.
3. Rani Rahmayani, Seorang Dosen di Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya.
4. Faizal Hamzah, adalah salah satu Dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata ARS Internasional pada Program Studi Manajemen.